

Załącznik nr 5 do protokołu z posiedzenia Rady Wydziału Ekonomii i Zarządzania
Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 06.02.2017r.

UCHWAŁA Nr 356/X/17

Rady Wydziału Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku
z dnia 6 lutego 2017 r.

**w sprawie zatwierdzenia *Planu rozwoju kadry naukowej*
Wydziału Ekonomii i Zarządzania UwB
na lata 2017-2020**

Działając na podstawie §27 pkt 6 Statutu Uniwersytetu w Białymstoku Rada Wydziału
Ekonomii i Zarządzania postanawia co następuje:

§ 1

Rada Wydziału Ekonomii i Zarządzania w Białymstoku uchwała *Plan rozwoju kadry naukowej Wydziału Ekonomii i Zarządzania UwB na lata 2017-2020*, stanowiący Załącznik do niniejszej Uchwały

§ 2

Rada Wydziału w głosowaniu jawnym jednogłośnie uchwaliła *Plan rozwoju kadry naukowej Wydziału Ekonomii i Zarządzania UwB na lata 2017-2020*,

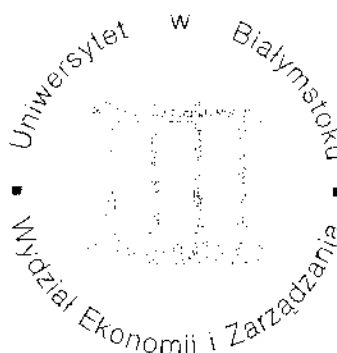
§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem jej podpisania.

Przewodniczący
Rady Wydziału Ekonomii i Zarządzania
Uniwersytetu w Białymstoku


Dr hab. Marzanna Poniatowicz, prof. UwB

Załącznik do Uchwały Nr 356/X/17
Rady Wydziału Ekonomii i Zarządzania UwB
z dnia 06.02.2017r.



**PLAN ROZWOJU KADRY NAUKOWEJ
WYDZIAŁU EKONOMII I ZARZĄDZANIA
UNIwersytetu w Białymstoku
NA LATA 2017-2020**

Białystok 2017

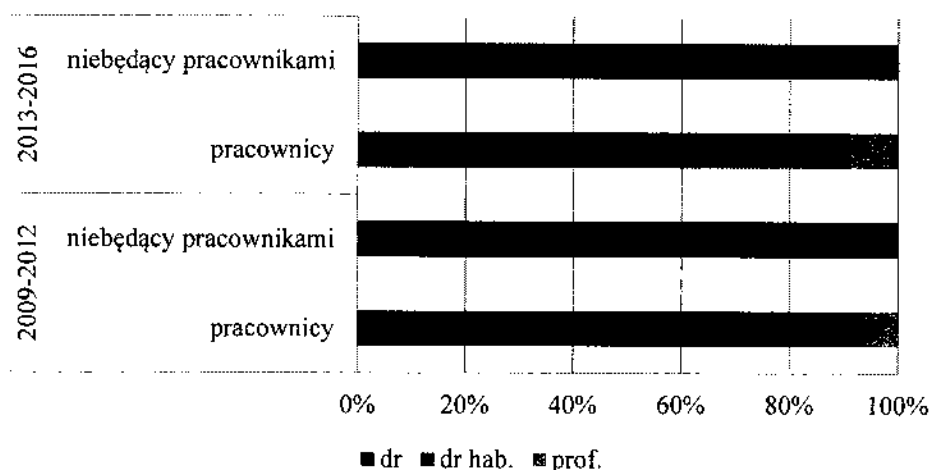
1. DIAGNOZA

Wydział Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku zatrudnia na etatach naukowo-dydaktycznych 82 osoby (o stopniach naukowych: profesor tytułarny – 6 pracowników, doktor habilitowany – 22, doktor – 37, magister – 17). Kształcą studentów na kierunkach: Ekonomia, Zarządzanie, Międzynarodowe Stosunki Gospodarcze, Ekonomiczno-Prawny, Logistyka. Na studiach pierwszego i drugiego stopnia w roku akademickim 2016/2017 łącznie studiuje 2356 osób (spadek o 53 osoby w stosunku do roku akademickiego 2015/2016), w tym na studiach stacjonarnych – 1798 osób (wzrost o 63 osoby w stosunku do roku akademickiego 2015/2016), a na studiach niestacjonarnych – 558 osób (spadek o 116 osób w stosunku do roku akademickiego 2015/2016). Na studiach trzeciego stopnia studiują ogółem 53 osoby, w tym na studiach stacjonarnych – 46 osób (I rok 18 doktorantów, II rok – 15, III rok – 10, IV rok – 3), a na studiach niestacjonarnych 7 osób (doktoranci IV roku).

W latach 2013-2016 w porównaniu z poprzednim okresem podlegającym parametryzacji (lata 2009-2012) zmniejszyła się liczba pracowników Wydziału, którzy uzyskali stopień naukowy doktora, zaś wzrosła liczba pracowników, którzy uzyskali stopień naukowy doktora habilitowanego. Ogółem w latach 2009-2016 stopnie i tytuły naukowe uzyskało (rys. 1):

- stopień doktora - 20 pracowników jednostki i 27 osób niebędących pracownikami jednostki,
- stopień doktora habilitowanego - 5 pracowników jednostki i 6 osób spoza jednostki,
- tytuł profesora - 2 pracowników.

Rysunek 1. Rozwój własnej kadry naukowej i udział w rozwoju naukowym osób niebędących pracownikami WEiZ



Źródło: na podstawie danych WEiZ.

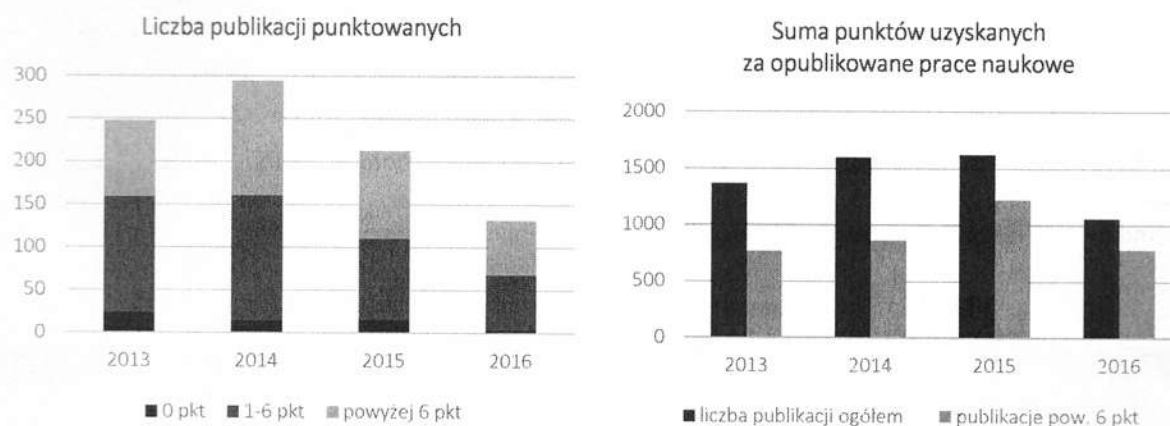
W latach 2013-2016 pracownicy naukowo-dydaktyczni zatrudnieni na Wydziale Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku opublikowali 873 prace naukowe. 94% opublikowanych prac naukowych uzyskała punkty zgodnie z § 14 ust. 2 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 13 lipca 2012 r. w sprawie kryteriów i trybu przyznawania kategorii naukowej jednostkom naukowym (Dz. U. 2014, poz. 1126) oraz wykazem czasopism naukowych ogłoszonych komunikatem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 18 grudnia 2015 r. w sprawie wykazu czasopism naukowych (tabela 1).

Tabela 1. Struktura publikacji punktowanych w latach 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
0 pkt	24	15	16	4
1-6 pkt	135	146	94	65
powyżej 6 pkt	89	133	103	63
Suma	248	294	213	132

Źródło: na podstawie danych WEiZ.

Od 2014 r. liczba prac naukowych publikowanych przez pracowników WEiZ systematycznie spada. Jednocześnie następują zmiany w strukturze prac naukowych publikowanych na WEiZ – zdecydowanie zmniejsza się liczba publikacji niepunktowanych (tj. 0 pkt) oraz słabo punktowanych (tj. 1-5 pkt), w tym przede wszystkim publikacji w formie rozdziałów w monografiach wieloautorskich. W 2016 r. wciąż jednak liczba publikacji wysoko punktowanych nie dorównuje liczbie publikacji słabo punktowanych. Pomimo to, systematycznie rośnie suma punktów uzyskanych za opublikowane prace naukowe. Wzrasta również odsetek



wysoko punktowanych

Źródło: na podstawie danych WEiZ.

prac naukowych w sumie punktów ogółem. W porównaniu do 2013 r., w 2015 r. pracownicy uzyskali o blisko 60% więcej punktów właśnie publikując wysoko punktowane prace naukowe. Potwierdza to sukcesywnie wzrastająca średnia punktów uzyskanych za 1 publikację naukową, która w ciągu 4 ostatnich lat zwiększyła się o 1,79 p.p. (tabela 2). Ze względu na niezamknięcie procedur wydawniczych w 2016 r. trudno jest na ten moment ustalić, czy tendencja wzrostowa zostanie potwierdzona w 2016 r. Jednak liczba punktów w przeliczeniu na jednego pracownika odznacza się w badanym okresie tendencją malejącą.

Tabela 2. Liczba publikacji punktowanych w latach 2013-2016

Lata	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
2013	0	25	5,47	4,002
2014	0	20	5,39	2,847
2015	0	40	6,88	5,015
2016	0	45	7,26	4,758

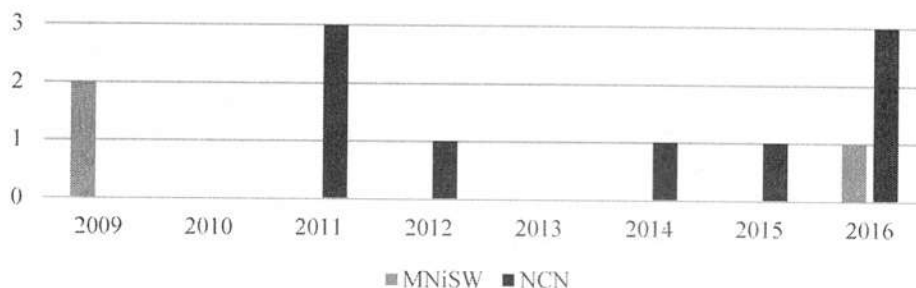
Źródło: na podstawie danych WEiZ.

Pracownicy WEiZ publikują wyniki swoich badań w czasopismach naukowych indeksowanych na liście A wykazu czasopism naukowych MNiSW. W ciągu 4 ostatnich lat opublikowano 41 prac punktowanych

powyżej 20 pkt, które wygenerowały łącznie 915 punktów, tj. 16,2% wszystkich punktów zgromadzonych na WEiZ.

W latach 2009-2016 pracownicy naukowo-dydaktyczni WEiZ otrzymali 12 grantów (9 NCN, 3 MNiSW) na łączną kwotę 1 504 793 PLN (rys. 2), w tym w 2016 r. wsparcie finansowe NCN otrzymały 3 projekty a w ramach MNiSW – 1 (łączna wartość grantów 533 693 PLN).

Rysunek 2. Liczba i struktura projektów badawczych



Źródło: na podstawie danych WEiZ.

Pracownicy WEiZ podejmują działania w zakresie rozwoju międzynarodowych kontaktów naukowych. W latach 2013-2015 zawarto 25 umów w ramach Erasmus+ (tabela 3). W latach 2011-2016 czterech pracowników WEiZ UwB wyjeżdżało na zajęcia dydaktyczne w ramach Erasmus.

Tabela 3. Umowy zawarte w ramach Erasmus+ w latach 2013-2015

Lp.	Nazwa jednostki	Kraj, rok zawarcia umowy
1.	Hasselt University	Belgia, 2015
2.	University of National and World Economy	Bułgaria, 2015
3.	Szent Istvan University	Węgry, 2015
4.	Hochschule Osnabrueck-University of Applied Sciences	Niemcy, 2015
5.	Bahcesehir University	Turcja, 2015
6.	Ondokuz Mayis University	Turcja, 2015
7.	Carl Von Ossietzky Universität Oldenburg	Niemcy, 2014
8.	University of Southern Denmark	Dania, 2014
9.	Universidad de Castilla-La Mancha	Hiszpania, 2014
10.	Universidad de Murcia	Hiszpania, 2014
11.	Karoly Robert College	Węgry, 2014
12.	Universita Degli Studi di Bari	Włochy, 2014
13.	Universita Degli Studi di Cagliari	Włochy, 2014
14.	Università Degli Studi dell' Insubria	Włochy, 2014
15.	Universita Degli Studi di Verona	Włochy, 2014
16.	Baltijas Starptautiska Akadēmija	Łotwa, 2014
17.	Instituto Politecnico Do Cavado e do Ave	Portugalia, 2014
18.	Universidade da Beira Interior	Portugalia, 2014
19.	Lisboa School of Economics And Management, Universidade de Lisboa	Portugalia, 2014
20.	Instituto Politecnico de Setubal	Portugalia, 2014
21.	Anadolu University	Turcja, 2014

Lp.	Nazwa jednostki	Kraj, rok zawarcia umowy
22.	Yalova University	Turcja, 2014
23.	Universidad de Córdoba	Hiszpania, 2013
24.	Instituto Superior de Comunicacao Empresarial	Portugalia, 2013
25.	Biznesa Augstskolas Turiba	Łotwa, 2013

Źródło: na podstawie danych WEiZ.

W latach 2013-2015 pracownicy WEiZ odbyli 25 staży naukowych, w tym 22 w ośrodkach zagranicznych. Staż w zagranicznych jednostkach naukowych trwający minimum 3 miesiące odbyło 2 pracowników.

Pracownicy WEiZ podejmują inicjatywy wspólnych badań z ośrodkami krajowymi i zagranicznymi, w celu pozyskania środków europejskich i MNiSW, czego wynikiem jest m.in. projekt SULANET– Sustainable Land Management in Europe realizowany w okresie: 01.09.2015 – 31.08.2018 (No. 564651-EPP-1-2015-1-SK-EPPJMO-NETWORK; ERASMUS+ (Jean Monnet Networks Project)). Prowadzą badania naukowe w zakresie potencjału i obszarów współpracy społeczno-gospodarczej UE z krajami wschodnimi, czego efektem było m.in. wydanie książki z Uniwersytetem Technicznym w Mińsku. Nawiązują współpracę z wiodącymi krajowymi i zagranicznymi ośrodkami badań rozwoju obszarów problemowych:

- Tarnopolski Narodowy Uniwersytet Ekonomiczny – umowa podpisana 2013 roku
- Karoly Robert College -Węgry – umowa podpisana 2012 roku,
- The Slovak University of Agriculture in Nitra (SUA),
- The University of Foggia,
- The University of Cordoba (UCO),
- University of Agribusiness and Rural Development (UARD),
- The University of Natural Resources and Life Sciences.

Kadra WEiZ aktywnie uczestniczy w międzynarodowych konferencjach, seminariach, wyjazdach studyjnych promujących możliwości współpracy wschodniej m.in. w ramach współpracy z Grodzieńskim Uniwersytet Państwowym im. Janki Kupały w Grodnie (podpisano indywidualne plany dotyczące wspólnych działań na Wydziale Ekonomii i Zarządzania UwB i Wydziale Ekonomii na Uniwersytecie Grodzieńskim). Z inicjatywy Wydziału Ekonomii i Zarządzania podpisano umowę o współpracy z Tarnopolskim Narodowym Uniwersytetem Ekonomicznym, jak również z Wołyńskim Państwowym Uniwersytetem im. Lesia Ukrainki w Łucku.

Analiza indywidualnych *Kart osiągnięć i wyników pracy nauczyciela akademickiego* złożonych przez pracowników Wydziału na początku 2016 r. i porównanie ich zapisów z danymi zawartymi w *Karcie kompleksowej oceny jednostki naukowej za lata 2009-2012* wskazuje:

- członkostwo we władzach i funkcje pełnione w zagranicznych towarzystwach, organizacjach i instytucjach naukowych, których członkowie pochodzą co najmniej z 10 państw – w latach 2013-2015 trzech pracowników jednostki (w okresie 2009-2012 – dwóch pracowników);
- pełnienie funkcji redaktora naczelnego czasopisma naukowego wymienionego w części A wykazu czasopism naukowych – w latach 2013-2015 żaden z pracowników (w okresie 2009-2012 – 0);
- pełnienie funkcji redaktora pomocniczego czasopisma naukowego wymienionego w części A wykazu czasopism naukowych – w latach 2013-2016 jeden pracownik (w okresie 2009-2012 – 1);
- członkostwo i funkcje pełnione przez pracowników jednostki naukowej w komitetach redakcyjnych czasopism naukowych nieposiadających współczynnika IF, za publikację w których przyznaje się co najmniej 8 punktów – w latach 2013-2015 dziesięciu pracowników (w okresie 2009-2012 – 2).

Pracownicy WEiZ funkcjonują w wielu obszarach sfery gospodarczo-polityczno-samorządowej pełniąc ważne funkcje eksperckie, m.in. przy opracowywaniu dokumentów strategicznych dotyczących rozwoju Polski Wschodniej (strategie rozwoju, programy operacyjne), Podlaskiej Strategii Innowacji, Strategii e-Podlaskie,

Strategii rozwoju gminy Michałowo. Zasiadają również w zespołach eksperckich przy UMWP, zespołach roboczych przy realizacji RPOWP 2014-2020, komisjach przy samorządzie województwa podlaskiego. Są przedstawicielami WEiZ w konsorcjach dotyczących transferów wiedzy. W latach 2013-2015 członkostwem w zespołach eksperckich powołanych przez organy lub instytucje państwowe oraz organy i instytucje zagraniczne lub międzynarodowe wykazało się 15 pracowników (ogółem wzięli udział w 65 zespołach eksperckich). W latach 2009-2012 było to odpowiednio 35 pracowników, 123 zespoły eksperckie.

Znaczna część kadry WEiZ UwB jest również zainteresowana współpracą z podmiotami zewnętrznymi. W celu oceny realnych szans na jej podjęcie wśród przedsiębiorców przeprowadzone zostało badanie weryfikujące poziom wyrażanego przez nich zainteresowania niniejszym tematem. Według danych tylko 25% respondentów jest zainteresowana prowadzeniem badań wspólnie z WEiZ UwB. Są to przedsiębiorstwa działające w branżach: nauka i szkolnictwo wyższe, a także księgowość, doradztwo podatkowe, finanse oraz marketing. Ankietowani zainteresowani prowadzeniem wspólnych badań z WEiZ UwB wskazywali na obszary dotyczące analizy danych finansowych, finansów i rachunkowości (branża księgowość, doradztwo podatkowe, finanse), a także deklarowali chęć wspólnego prowadzenia studiów podyplomowych (branża szkolnictwo wyższe i nauka). 33,3% respondentów nie wyrażających chęci prowadzeniem wspólnych badań z WEiZ UwB jako powód podało, że WEiZ nie prowadzi badań w kierunku, którym są zainteresowani. Wśród ankietowanych ponad 22% nie widziało potrzeby prowadzenia badań w przedsiębiorstwie/instytucji, którą reprezentuje.

2. ANALIZA SWOT W ZAKRESIE ROZWOJU KADRY NAUKOWO-DYDAKTYCZNEJ WEiZ

Mocne strony	Słabe strony
1. Posiadanie pełnych uprawnień akademickich w zakresie nauk ekonomicznych.	1. Brak uprawnień do doktryzowania w zakresie nauk o zarządzaniu i w zakresie finansów.
2. Zwiększony udział młodych naukowców w strukturze zatrudnienia WEiZ.	2. Relatywnie niskie wynagrodzenia pracowników naukowo-dydaktycznych.
3. Wzrost skuteczności pozyskiwania grantów wśród młodych pracowników nauki.	3. Posiadanie kategorii B.
4. Wzrastająca liczba staży zagranicznych młodych pracowników nauki.	4. Niekorzystna struktura wiekowa pracowników naukowo-dydaktycznych (w szczególności profesorów tytularnych).
5. Doświadczenie pracowników naukowo-dydaktycznych w pozyskiwaniu środków z funduszy zewnętrznych.	5. Struktura dorobku pracowników naukowo-dydaktycznych z punktu widzenia dyscyplin naukowych niedopasowana do prowadzonych kierunków kształcenia (brak odpowiedniej liczby specjalistów w zakresie finansów, zarządzania, a w szczególności logistyki).
6. Zintensyfikowanie współpracy WEiZ z praktyką gospodarczą.	6. Słaba skuteczność studiów doktoranckich w zakresie liczby absolwentów, którzy uzyskali stopień naukowy doktora.
7. Wzrost średniej wartości punktowej za publikację pracownika naukowo-dydaktycznego.	7. Znaczne obciążenie większości pracowników naukowo-dydaktycznych obowiązkami dydaktycznymi, zarówno w zakresie liczby prowadzonych nadgodzin, jak i liczby przedmiotów.
8. Doświadczenie pracowników naukowo-dydaktycznych w sferze gospodarczej, publicznej oraz w pracach zespołów eksperckich.	8. Nieefektywne i niedopasowane do realiów gospodarczych procedury realizacji zleceń zewnętrznych zarówno od przedsiębiorstw, jak i sektora publicznego.
	9. Stosunkowo niska aktywność pracowników naukowo-dydaktycznych w aplikowaniu o granty.
	10. Słaba mobilność pracowników naukowo-dydaktycznych (staże krajowe i zagraniczne).
	11. Brak priorytetowego traktowania

współfinansowania wyjazdów na staże krajowe i zagraniczne pracowników naukowo-dydaktycznych WEiZ.	
Szanse	Zagrożenia
<ol style="list-style-type: none"> 1. Możliwość ubiegania się o środki na rozwój kadry naukowo-dydaktycznej w ramach programów operacyjnych UE i innych projektów europejskich. 2. Planowane zmiany ustawy zmierzające do zmniejszenia obciążenia pracowników naukowo-dydaktycznych obowiązkami dydaktycznymi i biurokratycznymi. 3. Wzrost liczby zaproszeń do współpracy ze strony jednostek krajowych i zagranicznych. 4. Intensyfikacja współpracy z ośrodkami na Wschodzie. 5. Wyeksponowanie w nowej perspektywie finansowej UE elementu współpracy szkolnictwa wyższego z biznesem. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Niestabilność prawa. 2. Niekorzystny z punktu widzenia planowanych algorytmów finansowania wskaźnik liczby studentów przypadający na jednego zatrudnionego. 3. Niestabilna sytuacja finansowa Uczelni. 4. Przewidywane zmiany w przepisach premiujące większe jednostki naukowe w Polsce.

3. REKOMENDOWANE DZIAŁANIA

W kontekście chęci podniesienia kategorii Wydziału Ekonomii i Zarządzania, a w najgorszym przypadku utrzymania kategoryzacji, w obliczu rosnącej konkurencji między uczelniami i zgodnie z treścią Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 grudnia 2016 r. w sprawie przyznawania kategorii naukowej jednostkom naukowym i uczelniom, w których zgodnie z ich statutami nie wyodrębniono podstawowych jednostek organizacyjnych, rozważa się podjęcie następujących zadań:

- zwiększenie poziomu zaangażowania wszystkich pracowników w działania na rzecz ich osobistego rozwoju naukowego;
- wspieranie pracowników w zakresie pozyskiwania grantów uwzględniające ich przygotowywanie oraz możliwości finansowania poszczególnych działań;
- nawiązywanie współpracy z jednostkami zagranicznymi będącymi potencjalnymi partnerami w realizowanych grantach;
- uaktualnienie regulaminu typowania pracowników do nagrody Rektora wg punktacji opartej na zasadach stosowanych przy kategoryzacji naukowej wydziałów;
- rozważenie możliwości wydawania w wersji anglojęzycznej *Optimum. Studia ekonomiczne*.

Rekomenduje się podjęcie działań ukierunkowanych na rozwój pracowników Wydziału:

1. Wsparcie pracowników w gromadzeniu dorobku (naukowego, dydaktycznego, organizacyjnego, popularyzatorskiego) zgodnie z wymaganiami określonymi w Rozporządzeniu MNiSW z dnia 26 września 2016 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (załącznik 1-2).
2. Zwiększenie aktywności publikacyjnej pracowników w czasopismach wysoko punktowanych oraz w monografiach naukowych wydawanych w renomowanych wydawnictwach (tworzenie i coroczna aktualizacja list rankingowych pracowników naukowych na podstawie ich publikacji).
3. Zwiększenie wskaźnika sukcesu w pozyskiwaniu grantów badawczych, naukowo-badawczych przez pracowników Wydziału (zapewnienie eksperckiego wsparcia: na etapie przygotowywania wniosków o granty badawcze, naukowo-badawcze; z zakresu pisania wniosków o finansowanie projektów badawczych).
4. Zwiększenie mobilności naukowej pracowników naukowych WEiZ (staże naukowe w innych ośrodkach naukowych lub akademickich – krajowych i zagranicznych; szerszy udział kadry naukowej

- w międzyuczelnianych programach wymiany wykładowców, takich jak Erasmus+, Staff Mobility lub umowy dwustronne) bez względu na stopień naukowy oraz podjęcie działań w zakresie monitorowania wyjazdów.
5. Stymulowanie rozwoju międzynarodowych kontaktów naukowych pracowników WEiZ (w tym współpracy z międzynarodowymi instytucjami lub organizacjami naukowymi), zaangażowania pracowników WEiZ w działalność zagranicznych i międzynarodowych towarzystw, organizacji i instytucji naukowych.
 6. Poszerzenie zakresu współpracy WEiZ ze środowiskiem biznesowym oraz z samorządem terytorialnym w celu pozyskiwania zamówień i środków finansowych na badania naukowe (przygotowanie i implementacja wirtualnej platformy współpracy z biznesem).
 7. Zwiększenie liczby i zasięgu konferencji naukowych (w tym konferencji o zasięgu międzynarodowym) organizowanych przez WEiZ.
 8. Upowszechnianie efektów aktywności naukowej pracowników WEiZ (organizacja konferencji upowszechniających, promujących i popularyzujących osiągnięcia naukowe pracowników WEiZ; uczestnictwo w targach promujących wyniki badań naukowych).
 9. Zwiększenie dostępu pracowników WEiZ do informacji naukowej.
 10. Zwiększenie efektywności komunikacji naukowej i widoczności prac naukowych pracowników WEiZ – poszerzenie formuły publikacji on-line, a w efekcie zwiększenie indeksów cytowań pracowników WEiZ (liczby cytowań, indeksu Hirscha, Impact Factor itp.).
 11. Podniesienie kompetencji pracowników naukowych w zakresie znajomości języka obcego.
 12. Umożliwienie pracownikom dostępu do profesjonalnych tłumaczeń artykułów naukowych na język angielski oraz części grantów celem zwiększenia szans dotarcia do miejsc publikacji z Listy A oraz pozyskania zewnętrznych źródeł finansowania badań (rozważenie możliwości finansowania tłumaczeń przez Wydział).
 13. Wprowadzenie szkoleń dla pracowników naukowo-dydaktycznych podnoszących umiejętności i kompetencje z zakresu szkoleniowo-warsztatowego sposobu prowadzenia zajęć oraz aktywnych metod prowadzenia zajęć (warsztaty, prace projektowe, dyskusje, itd.).
 14. Doskonalenie systemu motywującego pracowników WEiZ do ubiegania się o środki na badania, poprzez np.: nagradzanie osób zaangażowanych w przygotowanie projektów, wprowadzenie zasady, że uzyskanie środków na projekt badawczy krajowy lub międzynarodowy stanowi jeden z podstawowych warunków awansu na stanowisko profesora nadzwyczajnego i zwyczajnego, urlopy naukowe itp.
 15. Wsparcie najbardziej aktywnych i obiecujących pracowników w zakresie finansowania działań naukowych (wyjazdy, konferencje, staże naukowe).
 16. Promowanie osób podejmujących współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym, gwarantujących wysoki poziom nauki, dydaktyki oraz współpracy z otoczeniem jako elementu budowy „Marki WEiZ”.
 17. Stworzenie transparentnego regulaminu premiowania nagród za osiągnięcia naukowe uwzględniające poziom publikacji, osiągnięć naukowych, mobilności, pozyskanych zewnętrznych środków w formie grantów na badania własne.
 18. Podejmowanie działań o charakterze kulturalno-naukowym integrujących pracowników WEiZ.
 19. Podejmowanie działalności promocyjnej, w tym w zakresie Brokera Nauki.

4. ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1. Dorobek oceniany w postępowaniu o nadanie tytułu profesora

Załącznik 2. Dorobek oceniany w postępowaniu habilitacyjnym

Dorobek oceniany w postępowaniu o nadanie tytułu profesora

(Rozporządzenie MNiSW z dnia 26 września 2016 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora)

Informacja o osiągnięciach i dorobku naukowym					Informacja o aktywności naukowej		
Autorskie publikacje naukowe w czasopiśmie krajowych i międzynarodowych	Autorskie monografie	Współautorskie publikacje naukowe i udział w opracowaniach zbiorowych	Członkostwo w redakcjach naukowych	Wystąpienia na krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych	Członkostwo w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism	Zrealizowane projekty badawcze krajowe, europejski i inne międzynarodowe	Kierowanie zespołami badawczymi realizującymi projekty finansowane w drodze konkursów krajowych i zagranicznych

Informacja o współpracy z otoczeniem społecznym i gospodarczym		Informacja o współpracy międzynarodowej						
Ekspertyzy i inne opracowania wykonane na zamówienie instytucji publicznych lub przedsiębiorców	Pełnione funkcje zarządcze w spółkach prowadzących działalność badawczo-rozwojową, instytucjach finansowych, kancelariach prawnych, placówkach prowadzących działalność w zakresie wsparcia psychologiczno-terapeutycznego albo w podmiotach o charakterze publicznym	Udział w zespołach eksperckich i konkursowych	Staża zagraniczne (wraz z określeniem czasu ich trwania)	Udział w ocenie projektów międzynarodowych	Recenzowanie prac publikowanych w czasopiśmie międzynarodowych posiadających wpływ <i>impact factor</i>	Członkostwo w międzynarodowych organizacjach i stowarzyszeniach będących zgodnie z postanowieniami ich statutów towarzystwami naukowymi:	Udział w programach europejskich i innych międzynarodowych	Udział w międzynarodowych zespołach badawczych

Informacja o osiągnięciach i dorobku dydaktycznym i popularyzatorskim			
Przeprowadzone lub prowadzone wykłady i seminaria naukowe	Opieka naukowa nad doktorantami i osobami ubiegającymi się o nadanie stopnia doktora (w charakterze promotora, promotora pomocniczego lub opiekuna naukowego), z podaniem tytułów rozpraw doktorskich	Publikacje i prace o charakterze popularnonaukowym	Przygotowane materiały do e-learningu
		Aktywny udział w imprezach popularyzujących naukę, kulturę oraz sztukę	Informacja o otrzymanych nagrodach oraz wyróżnieniach za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i artystyczne
			Informacja o najważniejszym osiągnięciu naukowym

Dorobek oceniany w postępowaniu habilitacyjnym

(Rozporządzenie MNiSW z dnia 26 września 2016 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora)

Informacja o opublikowanych pracach naukowych oraz wskaźniki dokonań naukowych										
Publikacje naukowe w czasopiśmie <i>Journal Citation Reports (JCR)</i> lub na liście <i>European Reference Index for the Humanities (ERIH)</i>	Monografie, publikacje naukowe w czasopiśmie międzynarodowych lub krajowych innych niż znajdujące się w bazach lub na liście	Opracowania zbiorowe, katalogi zbiorów, dokumentacja prac badawczych, ekspertyzy, utworów i dzieł artystycznych	Sumaryczny impact factor według listy <i>Journal Citation Reports (JCR)</i> , zgodnie z rokiem opublikowania	Liczba cytowań publikacji według bazy <i>Web of Science (WoS)</i>	Indeks Hirscha według bazy <i>Web of Science (WoS)</i>	Kierowanie międzynarodowymi i krajowymi projektami badawczymi oraz udział w takich projektach	Międzynarodowe i krajowe nagrody za działalność naukową	Wygotowanie referatów na międzynarodowych i krajowych konferencjach tematycznych		

Informacja o dorobku dydaktycznym i popularyzatorskim oraz informacja o współpracy międzynarodowej habilitanta														
Uczestnictwo w programach europejskich oraz innych programach międzynarodowych i krajowych	Aktywny udział w międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych	Udział w komitetach organizacyjnych międzynarodowych i krajowych konferencji naukowych	Otrzyma nagrody i wyróżnienia inne niż wymienione	Udział w konsorcjach i sieciach badawczych	Kierowanie projektami realizowanymi we współpracy z naukowcami z innych ośrodków polskich i zagranicznych oraz we współpracy z przedsiębiorcami	Udział w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism	Członkostwo w międzynarodowych i krajowych organizacjach oraz towarzystwach naukowych	Osiągnięcia dydaktyczne i w zakresie popularyzacji nauki	Opieka naukowa nad doktorantami w charakterze opiekuna naukowego lub promotora pomocniczego	Stáže w zagranicznych i krajowych ośrodkach naukowych lub akademickich	Ekspertyzy i inne opracowania wykonane na zamówienie instytucji publicznych lub przedsiębiorców	Udział w zespołach eksperckich i konkursowych	Recenzowanie projektów międzynarodowych i krajowych	Recenzowanie publikacji w czasopiśmie międzynarodowych i krajowych